

## 同一労働同一賃金ガイドライン見直しへ



令和2年（中小企業は令和3年）に同一労働同一賃金が施行されてから5年が経過したため、働き方改革関連法に基づき、施行後5年を目途とした見直し検討がされています。

令和8年10月から、直近の最高裁・高裁の判決を踏まえて整理した新たな同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることが決定しています。

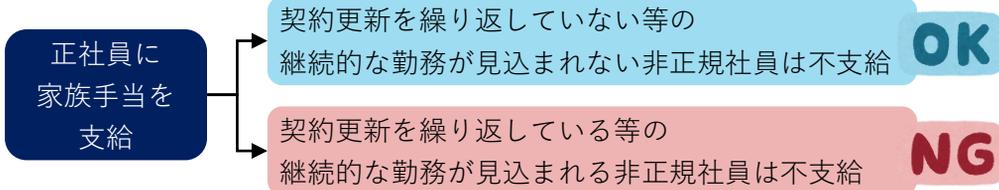
### 家族手当・住宅手当などの項目が追加

#### 新たに追加された項目

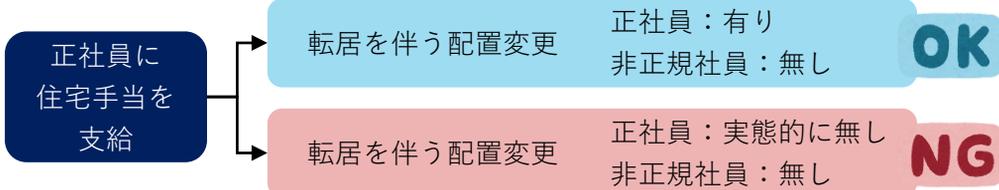
家族手当 住宅手当 退職手当 無事故手当 夏期・冬期休暇 褒賞

新しく追加された項目のうち、家族手当／住宅手当／夏期・冬期休暇については、より具体的に「問題となる例」・「問題とならない例」が示されています。

**家族手当** → 継続的な勤務が見込まれる非正規社員には正社員と同一支給が必要



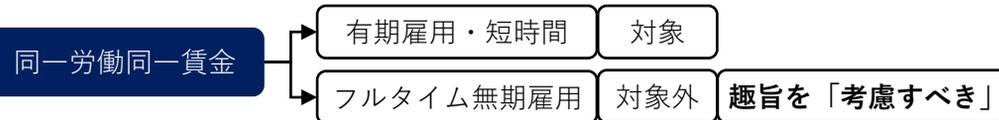
**住宅手当** → 転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給される場合は、転居を伴う配置変更がある非正規社員には正社員と同一支給が必要



### 定年再雇用後の待遇差やフルタイム無期雇用社員の待遇差についても新たに記載

定年再雇用後の待遇差については、継続雇用されたこと自体を「その他の事情」として考慮することは許容されるとしつつ、継続雇用であることのみをもって不合理な待遇差とすることは認められないことが明記されました。

フルタイム無期転換社員については、法律上、同一労働同一賃金の対象となる労働者には該当しませんが、同一労働同一賃金の趣旨を「考慮すべき」ことが明記されました。



音声ポッドキャスト配信中!



Powered by NotebookLM  
NotebookLM は不正確な場合があります。正確な内容は事務所だより本文を確認してください。

### おしながき

- ▶ 同一労働同一賃金ガイドライン見直しへ ... P 1
- ▶ 女性活躍推進法の法改正対応 ... P 2
- ▶ ビジネスマナーは企業の信頼を左右する ... P 3
- ▶ 重責解雇で離職票を作成する際の注意点
- ▶ スタッフ紹介 ... P 4

### 2月・3月の労務・税務

- 2月10日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 2月16日（～3月16日まで）
  - 確定申告の受付開始
- 3月2日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出
- 3月10日
  - 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
  - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 3月16日
  - 確定申告の期限
- 3月31日
  - 社会保険料の納付
  - 外国人雇用状況の届出

### サト一休業日のお知らせ

- 全社研修  
令和8年3月6日（金）



# 女性活躍推進法の法改正対応

## 常時雇用労働者101人以上の企業で必要な対応

### 一般事業主行動計画の策定

労働者への周知・労働局への届出・自社HP等で公表も必要

※行動計画の期間は最長5年

※次世代育成支援対策推進法の行動計画も101人以上が義務

### 自社の女性活躍に関する情報公表

301人以上：3項目 → 4項目

101人以上：1項目 → 3項目

※毎年1回以上公表

法改正

女性活躍推進法に基づいて、常時雇用労働者101人以上の企業においては、上記2つの対応が義務となっていますが、令和8年4月からは「自社の女性活躍に関する情報公表」に関する法改正が施行されます。

## 令和8年4月：情報公表義務の対象拡大・項目追加

	労働者301人以上	労働者101人以上
令和8年3月までの公表義務の項目	<p>① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>採用した労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>男女別の採用における競争倍率</li> <li>労働者に占める女性労働者の割合</li> <li>係長級にある者に占める女性労働者の割合</li> <li>役員に占める女性の割合</li> <li>男女別の職種又は雇用形態の転換実績</li> <li>男女別の再雇用又は中途採用の実績</li> </ul> <p>② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>男女の平均継続勤務年数の差異</li> <li>10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合</li> <li>男女別の育児休業取得率</li> <li>労働者の一月当たりの平均残業時間</li> <li>雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間・有給休暇取得率</li> <li>雇用管理区分ごとの有給休暇取得率</li> </ul> <p>それぞれの表から1項目ずつ以上（合わせて2項目以上）</p>	<p>①</p> <p>女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供</p> <p>7項目（左記と同じ）</p> <p>職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備</p> <p>7項目（左記と同じ）</p> <p>2つの表（14項目）から1項目以上</p>
令和8年4月から追加される項目	<p>③ 男女間の賃金差異</p> <p>④ 女性管理者比率</p>	<p>② 男女間の賃金差異</p> <p>③ 女性管理者比率</p>

## 算出方法

**男女間賃金差異** = 女性労働者の賃金の平均 ÷ 男性労働者の賃金の平均

※全労働者・正規雇用労働者・非正規雇用労働者のそれぞれの区分で算出

**女性管理者比率** = 女性管理職の人数 ÷ 管理職の人数

※管理職とは、課長級の役職以上（代理や補佐等の役職は含まない）を指す

## 公表時期

令和8年4月に追加された項目については下記のタイミングで公表する必要があります。

**令和8年4月1日以降、最初に終了する事業年度の実績を、次の事業年度開始後おおむね3か月以内に公表**

※自社HPまたは女性の活躍推進企業データベース (<http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>) で公表

(例1) 令和8年12月末に事業年度が終了する企業 → おおむね令和9年3月末までに公表

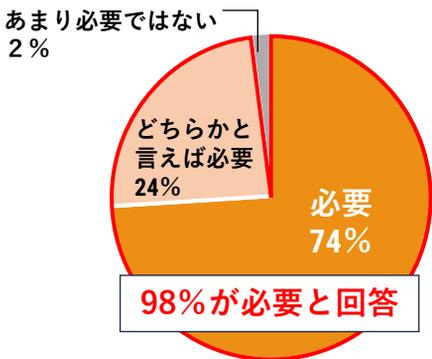
(例2) 令和9年3月末に事業年度が終了する企業 → おおむね令和9年6月末までに公表



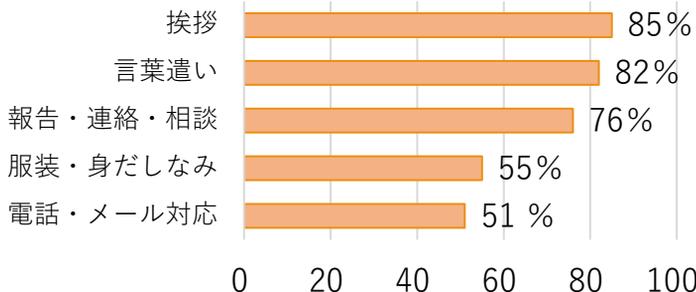
# ビジネスマナーは企業の信頼を左右する

エン株式会社の調査 (<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/43809.html>) によると、**ビジネスマナーを「必要」または「どちらかと言えば必要」と答えた人は98%**にのびります。【図1】

仕事を円滑に進める上でビジネスマナーが必要だと思いますか？【図1】

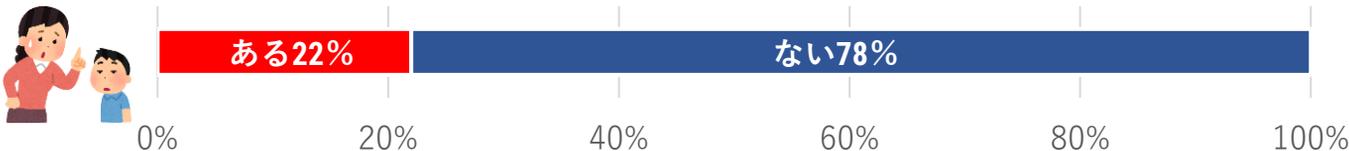


ビジネスマナーの中で「重要」だと思うものはどれですか？【図2】



業界や職種を問わず、ビジネスマナーは社会人にとって最低限必要なスキルです。特に「挨拶」「言葉遣い」「報連相」等が重要視されています。【図2】社会人としての基礎を正しく身につけることは、信頼構築や円滑なコミュニケーションに繋がります。

ビジネスマナーについて、社内外の人から指摘を受けたことはありますか？【図3】



ビジネスマナーについて、**社内外から指摘を受けたことがあると回答した人は22%**でした。【図3】

**約5人に1人が注意を受けている**一方で、相手が指摘をせず、良くない印象を与えたままになってしまうケースも考えられます。そのような状況が続くと、社外では**結果的に取引が縮小・終了してしまう可能性もあります**。特に新卒社員は、社会に出たばかりで“何が正しいのか”をまだ判断しきれないことも多く、マナーの基準が自己流になりがちです。新入社員が安心してスタートを切れるよう、会社が主体的に支援しましょう。

## 新入社員向け合同研修会

本研修は、複数企業の新入社員が集まる合同開催で、業務に直結する実践的なカリキュラムを学んでいただけます。グループワークでは異なる業界・企業の仲間と学ぶことで、視野を広げながら社会人としての基礎を確実に身につけることができます。

実践的なマナーが身につく

**日程** 令和8年4月を予定 まずはご相談ください。

**場所** 社会保険労務士法人サトー (広島市中区中町7-41 広島三栄ビル8F)

**内容**

社会人としての意識・姿勢

身だしなみ・立ち居振舞い・言葉遣い

仕事の進め方 (優先順位・コミュニケーション・報連相)

電話・メール・文書対応

情報セキュリティ

目標設定・質疑応答 など

お問い合わせ：阿部 ([sabe@sato-co.jp](mailto:sabe@sato-co.jp)) までご連絡ください



# 重責解雇で離職票を作成する際の注意点



## 添付書類の準備が重要です

重責解雇とは、雇用保険の離職票作成時の離職事由の1つで、労働者の責めに帰すべき重大な理由による解雇に基づく離職が該当します。一般的には懲戒解雇によって離職する場合の離職事由が重責解雇となります（能力不足による解雇は重責解雇ではなく、会社都合の通常解雇に該当）。

会社が懲戒解雇をしたからといって、必ずしも重責解雇になるとは限りません。ハローワークが客観的に重責解雇に該当するかどうかを確認するために、離職票の作成に当たっては以下の書類の添付が必要です。

重責解雇における離職票作成時の添付書類	就業規則（該当する解雇理由に関する箇所）
	懲戒委員会の議事録 or 解雇の経緯が分かる書類
	本人への解雇通知書 or 労働者名簿
	解雇予告除外認定通知書 or 事実関係を本人が認めている署名書類

※ハローワークによっては、上記以外の書類添付を求める場合があります。

添付書類が揃わない等で重責解雇が認められない場合、「解雇（重責解雇を除く）」として、会社都合による解雇扱いとなります。

「直近で解雇がないこと」を条件とする一部の助成金が受給不可に（重責解雇であれば受給可）

特に、解雇予告の除外認定を行って認められた場合は解雇予告除外認定通知書を添付しますが、解雇予告の除外認定をしない場合や認められなかった場合に、ハローワークによっては「本人署名による事実を認めている書類」が必要となる場合があります。既に離職しており本人署名が回収できない場合もありえますので、事前に想定しながら書面の準備を行っておくとよいでしょう。

## NewFace

### スタッフ紹介



給与チーム

ひぐち まな  
樋口 真菜

趣味：旅行・読書・美術館  
博物館めぐり

### Message

はじめまして。11月に入社した樋口真菜と申します。以前は税理士事務所  
で給与計算や決算処理をしておりました。早く仕事を覚え、お客様の  
お役に立てるよう日々精進してまいりますので、どうぞよろしくお願  
いいたします。

Welcome on board!

#### ⚠ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。  
事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

#### ⚠ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和8年1月31日）の情報  
を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務  
士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成し  
ておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完  
全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督  
署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。  
当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー